

ライフ・ワーク・バランス EXPO 東京 2022



株式会社小宮商店

女性目線の商品開発を進めるとともに、
女性が働きやすい職場環境を整備

EST.  1930

小宮商店
KOMIYA SHOTEN



株式会社小宮商店

女性目線の商品開発を進めるとともに、女性が働きやすい職場環境を整備

会社概要

代表者名	代表取締役 小宮 宏之
創立（創業）	1930年
所在地	中央区東日本橋3-9-7
TEL/FAX	03-3661-9064/03-3661-9179
従業員数	15名（うち正社員11名）
URL	https://www.komiyakasa.jp
事業内容	●洋傘の製造・卸売・小売業



目的・理念

老舗でありながら時代に合わせて変化し続ける、ワクワクして働ける職場づくり

- 長い歴史と伝統に縛られることなく、若手・ベテラン職人、女性・男性と一緒に賑やかに働く、皆がワクワクして仕事をしているベンチャーのような雰囲気職場づくりを行っています。時代の変化に合わせて中身や制度を柔軟に変化し、ライフ・ワーク・バランスが取れる会社であり続けるよう努力します。

代表者からのメッセージ



当社はかつて経営危機に陥り、社員数が4名にまで減ったことがあります。募集をかけても人は集まらず、“時短勤務可・好きな時間で働ける”と労働条件を変えたところから、当社のワーク・ライフ・バランスの取組が始まりました。そしてせっかく入社してくれた人が長く働き続けられ、誰もが働きやすい環境となるよう、従来の働き方を改めました。その結果、人が増え、業務が効率化し、全体の生産性と売上が上がり、一人ひとりのやる気が出てきたのです。

会社を変えるには、経営者が上から目線で指示を出してもうまくいきません。社員が自発的に動ける場と、個人をサポートする仕組みをつくったことがよかったのではないのでしょうか。

今後も伝統的な技術の継承と高品質な商品づくりは変えず、社員が働きやすく暮らしやすい会社となるよう、時代に合わせて積極的に変化していきたいと思えます。



取組の経緯・背景

- 90年以上の歴史がある当社は男性従業員・男性職人が主体の会社で、何事も男性基準で決定されてきました。また、担当者本人にしかわからない業務が多く、昔ながらの風土や習慣が多く残っていました。
- 当社にはこれまで女性が結婚・出産・子育てをしながらキャリアを形成していくロールモデルがありませんでした。そのため、せっかく入社してくれた女性社員が、今後ライフスタイルが変わっていても働き続けられるのかどうか、将来のイメージや意欲を持つことができない状況でした。
- 2013年時点では卸売先の減少、経営状態の悪化、職人の高齢化による働き方の変化と後継者の不在、求人応募数の少なさをどうするかといった課題が山積みとなっていました。



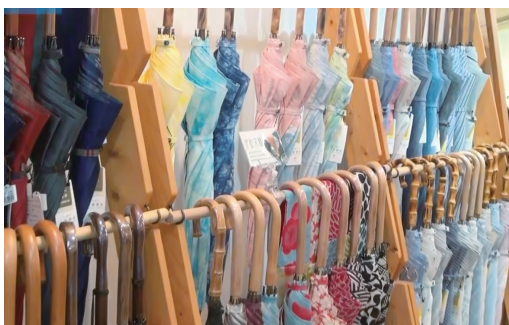
取組紹介

01

男性主体の会社において、女性目線のものづくりと女性活躍を推進し、売り上げが増加

取組内容

- ◆製造卸のみでは不安定だった経営状況の改善のため、2014年に本格的に小売業を開始することとしました。その際、百貨店勤務経験のある20代女性社員を採用して、直営店を開店。店内のレイアウトやディスプレイ、お客様に対するサービス、商品企画などを任せました。
- ◆小売の成功とWebショップの立ち上げを受け、20~30代の女性社員を採用。製造と販売の連動、社内各部署を越えて横断的な業務の把握、意欲を持って当社の仕事に携わっていただきたいという理由から、正社員での採用としました。
- ◆女性社員が増えたことから、女性が出産・育児・介護などのライフスタイルの変化に合わせて継続就業し、その能力を十分発揮しキャリア形成できるよう、今の時代に合った「就労規則」を整え「行動計画」を策定しました。



取組による効果

- ◆これまでは製造卸という業態であり、地方百貨店の催事に出展しても、お客様のニーズを吸い上げて社内共有することはありませんでした。また、男性中心の職場で、“今、女性が欲しい商品”を提供できていませんでした。しかし女性社員の入社によって女性目線を生かした企画・販売ができるようになった結果、60代が中心だった客層が20~70代女性に幅が広がり、ギフト需要も増加。店舗売上が2017年：約2,800万円、2018年：約3,750万円、2019年：約5,350万円となり、今では売上が約3倍以上となりました。
- ◆男女問わず、皆が仕事に自信を持ち意見を言え、指示を待たずに自ら考え動けるようになり、社内からブランディングの提案も湧き上がるといった変化がありました。





都の研修会を機に、短時間勤務制度・週4日制の導入、女性管理職の登用などを推進

取組内容

- ◆2016年から女性活躍推進の取組を開始。「東京都女性活躍推進人材育成研修」に参加し、ライフ・ワーク・バランスの重要性について学習しました。同研修資料を社内用アレンジし、男女の役割分担の先入観をなくす取組などを行いました。
- ◆年2回アンケートを実施し、不安点や改善点などを記述してもらい社長が確認。どのような意見が出たか、改善の可否とその理由を全員に開示しています。
- ◆産休明けの社員の声から「短時間勤務制度」、「ゆっくり働きたい」という要望から「週4日制」など社員の生活に合った制度を策定。
- ◆2019年に「テレワーク就業規定」を作成。オンライン会議やコミュニケーションアプリでコミュニケーション体制を整えました。

取組による効果

- ◆2017年時点で管理職の女性は0名でしたが、2021年は全3名中2名となりました。
- ◆女性が活躍するための職場環境を整備した結果、求人応募が増加し、3名の募集に84名の応募（0000年）がありました。現在社員は男性6名・女性9名です。
- ◆コロナ禍で妊娠中の従業員がテレワークを選択。通勤の不安を取り除くことができました。



業務の複数担当制を進め、有給休暇の取得率、生産性が向上

取組内容

- ◆業務の属人化解消のため、「複数担当制」を導入。1つの業務に対して2番手・3番手の担当者を決め、自分のメイン業務の他にサブ業務を覚えてもらうようにしました。サブ業務習得に対しては、給与にも反映しています。
- ◆テクニカルアドバイザーを採用し、製作現場の“職人の勘”だった部分も数値化。今までは見て覚えなければならなかった“職人の技”をマニュアル化し、人材教育・生産性を効率化しました。

取組による効果

- ◆2017年度は男性平均38時間/月・女性平均15時間/月だった残業時間が、2019年度はそれぞれ男性平均8.5時間/月・女性平均6.5時間/月となりました。
- ◆社員が自ら主体的に仕事や休みをコントロールできるようになり、業務効率・有給取得率・仕事の生産性が向上。売上も倍増するという大きな効果がありました。



従業員の声

- ◆昨年、産前・産後休暇や育児休暇を取得し、社内初のテレワーク制度も利用しました。入社当時はこういった制度はなく将来に不安がありましたが、今では制度が充実。ずっと働き続けたいと思える会社になりました。
- ◆土～月曜日は一人暮らしの母が住む他県に帰る2拠点生活を送っています。自分がいなくても業務対応できる人がいること、デジタル化が進み社外にいても情報共有できることで、安心して休めます。勤務日には、仕事の効率化やプライオリティに関して今まで以上に考えるようになりました。



※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。

※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。